DIAGNOSTIC DE COMPETENCES
grille de diagnostic de compétences
Modèle type responsable/chargé de mission GPEEC

SERVICE : tous services **DREAL DDI Régions Centre et Poitou-Charentes**

POSTES : **Responsable ou chargé de mission positionné sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des compétences (tout ou partie du poste : le présent référentiel ne traite que les missions liées à la GPEEC)**

MISSION(S) :

m1	**Elaborer, suivre et ajuster le schéma stratégique de GPEEC du service**
m2	**Analyser la structure des ressources humaines (effectifs, organisation, compétences) au sein du service et analyser ses perspectives d'évolution**
m3	**Animer et accompagner le service dans le développement de ses compétences**

ETAPES	DATES	MODALITES
Référentiel de compétences	10 mai 2010	Présenté en réunion du réseau GPEEC le 1er juin
diagnostic	Juillet-août 2010	Par le CVRH de Tours

Mode d'emploi/Légende :

<u>Renseigner la colonne correspondant à votre niveau de connaissance ou de savoir-faire :</u>

<u>Totalement inconnu</u> : n'a jamais ni pratiqué, ni entendu parler du sujet
<u>Quelques notions</u> : sensibilisé au sujet mais ne l'a jamais pratiqué
<u>Plutôt maîtrisé</u> : connaît le sujet et l'a déjà pratiqué
<u>Totalement maîtrisé</u> : connaît très bien le sujet et l'a beaucoup pratiqué- peut former

Les colonnes sont à renseigner par l'agent, et parallèlement par le service. La comparaison des deux grilles remplies permettra de déterminer le différentiel entre le positionnement de l'agent et le niveau souhaité par le service :

S : niveau souhaité (par le service) ***A : niveau agent (ou équipe)***

- (1), (2), (3)... : les numéros entre parenthèses renvoient aux activités déclinées dans le référentiel de compétences et de ressources.
- La mention «- générique- » renvoie à des compétences ou ressources générales, n'étant pas liées spécifiquement à la thématique ou au domaine d'activités. La compétence peut avoir été développée dans des postes antérieurs et s'extrapoler sur le poste actuel par exemple : piloter un projet.

RESSOURCES :

SAVOIRS Connaissez vous :	Totalement inconnu	Quelques notions	Plutôt maîtrisé	Totalement maîtrisé
m1-Elaborer, suivre et ajuster le schéma stratégique de GPEEC du service				
•les fondamentaux de la GPEEC (1)				
•le statut général de la fonction publique (1)				
•de façon globale l'organisation et les missions du MAAP et du MEEDDM (1)				
•de façon approfondie l'organisation et des missions du service (1)				
•la gestion budgétaire des emplois en mode LOLF et sa traduction territoriale (1)				
•les acteurs de la RH (1)				
•Connaître la notion de compétences collectives et individuelle (1)				
m2-Analyser la structure des ressources humaines (effectifs, organisation, compétences) au sein du service et analyser ses perspectives d'évolution				
•les divers logiciels de gestion des ressources humaines (3)				
•des notions sur les logiciels RH hors-MEEDM (3)				
•les notions d'emploi, de poste de travail, de cartographie d'emploi, de situations de travail... (4)				
•les problématiques démographiques de la structure (4)				
•les principes de mobilité des personnels en usage au MEEDM, au MAAP (4)				
•les grandes tendances de mobilité spécifiques au service (4)				
•les principes de mobilité inter-ministérielle et ses évolutions (4)				
•de façon globale les autres services de l'Etat présents sur le territoire et leur structuration (4)				

m3-Animer et accompagner le service dans le développement de ses compétences				
•les compétences présentes dans le service (5)				
•les acteurs de la formation (6)				
•les différentes modalités de professionnalisation (6)				
•l'offre de formation interne et externe (6)				
•les diverses méthodes de diagnostic de compétences individuelles et collectives (6)				
•les fondamentaux de l'évaluation (entretien d'évaluation...) (6) •				
SAVOIR-FAIRE **Savez vous :**	**Totalement inconnu**	**Quelques notions**	**Plutôt maîtrisé**	**Totalement maîtrisé**
m1-Elaborer, suivre et ajuster le schéma stratégique de GPEEC du service				
•Maîtriser les fondamentaux de la GPEEC (1)				
•Assurer une veille réglementaire sur la réglementation GPEEC (1)				
•capitaliser des informations et partager son savoir (1) -générique-				
•travailler en réseau en interne et en externe (PFR, CVRH, ministère, réseau inter-régional GPEEC...) (1 - 5) -générique-				
•disposer de capacités de communication (1)				
•provoquer des synergies entre les acteurs de la RH (1) -générique-				
•travailler pour une direction de service : se rendre disponible, être organisé, réactif et rigoureux, savoir tenir les délais, aider à la prise de décision sur le moyen et le long terme (1) -générique-				
•prioriser les compétences individuelles et collectives (1)				
•aider à la décision d'anticipation en matière de GPEEC (2)				
•piloter ou travailler en équipe projet (2) -générique-				
•faire preuve de qualités relationnelles, de capacités d'écoute, de discrétion et d'empathie (2) -générique-				

m2-Analyser la structure des ressources humaines (effectifs, organisation, compétences) au sein du service et analyser ses perspectives d'évolution				
•utiliser et traiter des outils de bureautique courants (Calc, Excel...) (3) -générique-				
•maîtriser les outils informatiques relatifs à la GPEEC (3)				
•traiter des informations statistiques sous forme de tableaux, de graphiques...savoir cartographier les emplois, les effectifs et les compétences (3)				
•associer les notions d'emploi, de poste de travail, de cartographie d'emploi, de situations de travail (4)				
•construire des objectifs et des indicateurs de suivi (4)				
•réaliser des études prospectives sur les effectifs et les emplois (4)				
m3-Animer et accompagner le service dans le développement de ses compétences				
•utiliser ou préconiser les fondamentaux de l'évaluation (entretiens d'évaluation..) dans le cadre d'un diagnostic (6)				

COMPETENCES :

	Maîtrise du vocabulaire	Capacité à mettre en oeuvre partiellement	Capacité à mettre en oeuvre complètement et de façon autonome	Réelle expertise et capacité de transfert
COMPETENCES Etes-vous capable de :				
m1-Elaborer, suivre et ajuster le schéma stratégique de GPEEC du service				
•alerter sur les compétences lacunaires ou nécessaires (1)				
•maîtriser le volet GPEEC des DSR (2)				
m2-Analyser la structure des ressources humaines (effectifs, organisation, compétences) au sein du service et analyser ses perspectives d'évolution				
•établir des rapports appropriés sur une situation RH donnée (4)				
•analyser une situation RH donnée pour en tirer des enseignements à court et moyen termes, les restituer sous forme de scénarios (4)				
m3-Animer et accompagner le service dans le développement de ses compétences				
•distinguer les compétences acquises ayant vocation à disparaître ou à évoluer, les compétences sensibles ou fragiles, les compétences rares (5)				
•savoir assurer la pérennité des compétences présentes dans le service si nécessaire : impact d'une vacance sur les compétences collectives, recrutement d'un profil particulier... (5)				

IDENTIFICATION DES COMPETENCES, CONNAISSANCES ET SAVOIRS A ACQUERIR EN PRIORITE

Les compétences et ressources (savoirs, savoir-faire) listées ci-dessous correspondent à celles pour lesquelles :
- l'écart constaté entre le positionnement souhaité et le niveau détenu (que ce soit par l'agent en cas de diagnostic individuel ou par l'équipe en cas de diagnostic collectif) est le plus important
- l'écart est moindre mais doit être comblé rapidement compte-tenu du caractère stratégique de la ressource / compétence à acquérir ou à développer
En cas de diagnostic individuel de compétences, cette synthèse peut faire office de parcours individuel de professionnalisation

COMPETENCE OU RESSOURCE CONCERNEE	ACTION A METTRE EN OEUVRE ET / OU MODALITE DE PROFESSIONNALISATION PROPOSEE*	OBSERVATIONS

- Actions à mettre en oeuvre : organisation du travail, partage/transfert des connaissances, gestion de l'information...
- Modalités de professionnalisation : stage, compagnonnage, autoformation... mais aussi (sur un plan plus collectif) formations-actions, groupes de partage des connaissances, groupes miroir...